Правительство Российской Федерации

Санкт-Петербургский государственный университет

Направление «Юриспруденция»

**Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Выпускная квалификационная работа

Студента 2 курса магистратуры

Очной формы обучения

Направление «Трудовое право и право социального обеспечения»

Александрова Александра

Николаевича

Научный руководитель:

доктор юридических наук, профессор

Хохлов Евгений

Борисович

Санкт-Петербург  
2017

# Содержание

[Содержание 2](#_Toc482272988)

[Введение 3](#_Toc482272989)

[Глава 1. Понятие индивидуального трудового спора. Порядок рассмотрения в СССР и иностранных государствах. 7](#_Toc482272990)

[§ 1.1. Понятие индивидуального трудового спора 7](#_Toc482272991)

[§ 1.2. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР 11](#_Toc482272992)

[§ 1.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в иностранных государствах 26](#_Toc482272993)

[Глава 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по современному российскому законодательству 29](#_Toc482272994)

[§ 2.1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах по действующему российскому законодательству 29](#_Toc482272995)

[§ 2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам по действующему российскому законодательству 38](#_Toc482272996)

[§ 2.3. Реформирование современного порядка рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации 41](#_Toc482272997)

[Заключение 46](#_Toc482272998)

[Список использованной литературы 48](#_Toc482272999)

# Введение

Право на судебную защиту, предусмотренное ст. 46 Конституции Российской Федерации, является одним из основополагающих конституционных прав предоставленных гражданину. Судебная защита обеспечивает реализацию прав и свобод человека и гражданина, соблюдение прав и свобод государством, организациями и другими гражданами. Отсутствие надлежащей судебной защиты, напротив, обесценивает все иные, даже самые обширные права и свободы граждан. В связи с этим необходимо отметить, что не только обеспечение надлежащей судебной защиты как таковой, под которой мы прежде всего понимаем независимый суд, «суд скорый, правый, милостивый и равный для всех», но и надлежащее внимание к специфике правовых отношений, свидетельствуют об эффективности защиты в целом.

Ряд правоотношений требует особого подхода к разрешению споров по причине особых отношений между участниками, либо особенностями самих участников. Нельзя разрешать спор в семье тем же методом, каким разрешается спор деловых партнеров. Справедливо это и для спора между участниками трудовых отношений, где стороны спора, работник и работодатель, тесно связаны между собой. Более того, работник, как слабая сторона трудового договора, во многом зависит от работодателя. В большинстве случаев, именно заработок, получаемый работником по трудовому договору, дает средство к существованию для него и его семьи. При таких обстоятельствах, судебный спор работника и работодателя не выгоден, прежде всего, работнику. Даже оказавшись правым, работник может пострадать от участия в споре в силу негативного отношения лица, от которого работник в значительной части зависим – от работодателя, проигравшего спор. Но значит ли это, что работник должен избегать судебных споров, даже в том случае, когда его права нарушаются работодателем? Нам видится, что нет, поскольку одной из задач государства, как регулятора отношений в обществе, является восстановление фактического равенства между работником и работодателем в праве на судебную защиту. Одного лишь провозглашения права на судебную защиту, юридического равенства перед законом и обеспечения возможности для работника обратиться в суд на общих основаниях недостаточно для восстановление фактического равенства. Государство должно обеспечить надлежащую защиту слабой стороны социально значимого правоотношения, каким является трудовое правоотношение. Одним из частных случаев изменения государством общего порядка судебной защиты прав и свобод является установление особого порядка судебной защиты трудовых прав.

Право работника на индивидуальный трудовой спор особо оговорено в п. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации, что указывает на особое значение судебной защиты трудовых прав работника в рамках действующей правовой системы.

Специфика трудовых правоотношений предопределяет близость между работодателем и работником, их тесную взаимосвязь, наличие общих целей и возможность извлечения обоюдной выгоды из правоотношения. Работник и работодатель не являются в полном смысле слова «чужими» друг для друга лицами, трудовой договор, по общему правилу, заключается на неопределенный срок, предполагается наличие отношений между сторонами трудового договора в течение длительного периода времени, даже после возникновения спора. При таких обстоятельствах, обоснованным будет примирительный подход к разрешению спора, стремление привести стороны к консенсусу.

Советское право нашло выход из конфликта в создании Комиссий по трудовым спорам, являвшимся не столько квазисудебным, сколько примирительным органом.

В современном российском трудовом праве Комиссии по трудовым спорам также существуют, однако они потеряли свое первоначальное значение в силу изменений трудового законодательства.

Судебный порядок разрешения трудовых споров также обладает рядом специфических особенностей, отличающих его от рассмотрения дел в гражданском судопроизводстве по общему правилу.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что довольно большое количество трудовых споров[[1]](#footnote-1) создает существенную нагрузку на районные суды, рассматривающие большинство индивидуальных споров по первой инстанции. Высокая нагрузка, как по трудовым, так и по гражданским делам приводит к нарушению судами сроков рассмотрения трудовых споров, предусмотренных в трудовом законодательстве. Одной из задач этой работы является попытка разработки предложения по реформированию действующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров с целью обеспечения надлежащего рассмотрения индивидуальных трудовых споров в надлежащие сроки.

Объектом данной работы являются индивидуальные трудовые споры.

Предметом данной работы является порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, анализ положений действующего и предшествующего законодательства на предмет оценки положений регулирующих порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Цель настоящей работы – дать оценку существующему порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров, как судами, так и комиссиями по трудовым спорам, рассмотреть альтернативы существующему порядку урегулирования индивидуальных трудовых споров, на основе действовавшего в Советском Союзе порядка урегулирования трудовых споров, порядка урегулирования трудовых споров в иностранных государствах.

Задачами данной работы являются: проведение анализа судебного порядка рассмотрения трудовых споров; сравнение современного порядка рассмотрения трудовых споров в суде с существовавшим ранее порядком, порядком, существующими в иностранных государствах; проведение анализа порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам; сравнение положений действующего трудового законодательства в части порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров и положения ранее действовавших законодательных актов; разработка предложения по реформированию действующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Структурно работа состоит из двух глав. Первая глава посвящена общим и теоретическим вопросам, связанным с порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Первая глава состоит из трех параграфов, посвященных анализу индивидуального трудового спора, порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров по советскому законодательству, порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров в иностранных государствах. Вторая глава посвящена анализу порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров по действующему российскому законодательству. Вторая глава состоит из трех параграфов, посвященных анализу действующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде, порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, предложениям по реформированию действующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

# Глава 1. Понятие индивидуального трудового спора. Порядок рассмотрения в СССР и иностранных государствах.

## § 1.1. Понятие индивидуального трудового спора

Специфика правоотношения обуславливает специфику рассмотрения споров, возникающих из такого правоотношения, обуславливает предмет доказывания, способы защиты права, порядок рассмотрения такого спора. Например, к некоторым спорам применяется сокращенный срок исковой давности, как, например, к спорам из правоотношений по перевозке грузов[[2]](#footnote-2), а для споров из экономических отношений по общему правилу обязательно соблюдение претензионного порядка[[3]](#footnote-3).

Трудовые правоотношения, споры из трудовых правоотношений, также обладают своей спецификой, во многом большей, чем названные выше споры. Прежде всего, как было отмечено ранее, трудовые правоотношения являются одними из наиболее социально значимых правоотношений в современном обществе, поскольку большинство занятого населения в Российской Федерации является работниками по трудовому договору. Заработок, получаемый работниками за работу по трудовому договору, является основой существования подавляющего большинства граждан Российской Федерации, основой существования семей работников, их несовершеннолетних детей и иных нетрудоспособных членов семьи.

Кроме того, существует и экономическое значение трудовых правоотношений. В центре действующей экономической модели общества находится человек, и в роли работника, и в роли потребителя. Без работника не может быть ни производства, ни оказания услуг. Даже самые технически развитые отрасли экономики с наибольшей степенью автоматизации производства требуют приложения труда человека, в большей или меньшей степени. В то же время, производство товаров и услуг бессмысленно при отсутствии потребителя таких товаров и услуг, а как было отмечено ранее, подавляющее большинство занятого населения являются работниками по трудовому договору, получают деньги, которые затем тратят на товары и услуг, производимые ими или иными работниками. Без трудовых правоотношений работник перестает быть не только работником, но и потребителем.

Из изложенного выше следует вывод о том, что трудовые правоотношения требуют особого внимания к защите, к обеспечению стабильности и сохранения трудовых правоотношений. Это обуславливает выделение споров из трудовых правоотношений из общей категории споров, рассматриваемых в гражданско-процессуальном порядке в отдельную категорию трудовых споров, рассматриваемых в особом порядке с учетом положений отдельных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, защиту трудовых правоотношений. В современном российском законодательстве таким актом является Трудовой кодекс РФ, в котором рассмотрению трудовых споров посвящен раздел XIII.

Вместе с тем, трудовые споры существенно различаются между собой, в ряде случаев такое различие порождает невозможность рассматривать спор по одним и тем же правилам. Так в одних случаях спор идет о нарушении той или иной нормы трудового законодательства или трудового договора стороной такого трудового договора. В других случаях спор не порожден нарушением, однако вызван несогласием одной из сторон с условиями сложившихся правоотношений. По такому критерию трудовые споры возможно разделить на трудовые споры из права и трудовые споры из интереса. В первом случае возможно установить истину, правую и не правую сторону, что означает возможность рассмотрения такого спора уполномоченным органом с последующим вынесением обязательного для обеих сторон решения. Во втором случае истина отсутствует как таковая, но одна из сторон не согласна со сложившимся положением. Установить правого в данном случае невозможно, поскольку, с одной стороны, работник не может быть принужден к труду исходя из принципа свободы труда (п. 1 ст. 37 Конституции РФ), и в то же время работодатель не может быть принужден к участию в трудовых правоотношениях на тех условиях, с которыми он не согласен, исходя из принципа свободы экономической деятельности (п. 1 ст. 8 Конституции РФ). Выходом из данной ситуации является путь переговоров и взаимных уступок с целью найти приемлемое для обеих сторон решение.

Указанные различия в возможности разрешения трудовых споров порождают деление на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры.

Коллективный трудовой спор, в соответствии с действующим трудовым законодательством, это «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов» (ст. 398 Трудового кодекса РФ). Такие трудовые споры разрешаются путем посредством примирительных процедур, а именно: примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем. Судебное разрешение для такого рода споров не предполагается. Регламент деятельности трудового арбитража определяется сторонами трудового спора в случае, если такой трудовой арбитраж является временным, или положением о трудовом арбитраже, если трудовой арбитраж является постоянно действующим.

Индивидуальный трудовой спор это, в соответствии с действующим законодательством, «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» (ст. 381 Трудового кодекса РФ). Данный вид споров, напротив, разрешается, в большинстве случаев, судом, однако предусмотрен вариант разрешения данного органа несудебным органом – комиссией по трудовым спорам. Тем не менее, порядок рассмотрения данного вида споров в большей степени регламентирован трудовым законодательством. Кроме того, учитывая природу спора, связанную именно с нарушением или неправильным применением действующих нормативных актов или договоров, а не требованием об изменении таких актов и договоров, мы считаем важным, прежде всего, дать анализ порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, чему и посвящена настоящая работа.

## § 1.2. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР

При анализе действующего порядка необходимо осуществить анализ действовавших ранее положений законодательства о разрешении споров из трудовых правоотношений.

Вопрос о моменте появления трудового законодательства как такового является дискуссионным. Ряд исследователей считают датой появления трудового законодательства год принятия первого Кодекса законов о труде – 1918. Иные исследователи указывают на существовавшие ранее в Российской империи нормативные правовые акты, относящиеся к фабричному законодательству. Однако, в рассматриваемом вопросе, данный спор не является существенным, поскольку ни фабричные законы Российской империи, ни Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года не содержали специальных положений о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров, споров между работодателем и работником. Так, например, Правилами о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих от 1886 года и сопровождающим их Высочайше утвержденным мнением Государственного совета предусмотрено рассмотрение дел о нарушениях со стороны фабрикатов или управляющих мировыми судами и губернским судебным присутствием, однако нет указаний на какие-либо отличия порядка рассмотрения таких дел от иных гражданских.[[4]](#footnote-4)

Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года[[5]](#footnote-5) вовсе не содержит положений о трудовых спорах и о возможности рассмотрения трудовых споров судами. Отчасти это связано с положениями кодекса о трудовой повинности граждан РСФСР. Вместе с тем, существовала возможность административного обжалования определенных действий со стороны работодателя, например, обжалование постановления о переводе в местный или областной отдел труда (ст. 43 Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.), также возможно было обжаловать и постановление об увольнении (ст. 49 Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.).

Первым нормативным правовым актом, определяющим особенности рассмотрения трудовых споров, стал Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года[[6]](#footnote-6). Данному вопросу посвящен раздел XVI Кодекса. Кодекс не содержит разделения трудовых споров на коллективные и индивидуальные. Для рассмотрения споров были предусмотрены два порядка – примирительный и принудительный (ст. 168 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.).

Примирительный порядок допускался во всех случаях, кроме нарушений законодательства о труде и коллективных договоров. Под примирительным порядком понималось рассмотрение спора в примирительных камерах и третейских судах (ст. 170 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.).

Примирительные камеры были временными органами создававшимися работниками и администрацией предприятия или учреждения на паритетных началах. Решения примирительные камеры принимали только по соглашению сторон. В примирительную камеру трудовые споры принимались только в случае, если они не получили разрешения после предварительного рассмотрения расценочно-конфликтной комиссией (ст. 171 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.). Расценочно-конфликтные комиссии, в свою очередь, рассматривали только споры, связанные с применением коллективных договоров и трудовых договоров, а также вопросы, прямо отнесенные к их компетенции Кодексом (ст. 172 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.). Порядок работы расценочно-конфликтной комиссии был регламентирован Положением о расценочно-конфликтной комиссии, утвержденным Постановлением Народного комиссариата труда от 3 ноября 1922 года[[7]](#footnote-7), затем Положением, утвержденным 12 декабря 1928 года. Расценочно-конфликтная комиссия состояла из равного числа представителей администрации и комитета рабочих и служащих на паритетных началах. Также стороны избирали по одному председателю и секретарю, которые выполняли свои функции по очереди.

Третейский суд образовывался в государственных предприятиях и учреждениях по требованию профессиональных союзов. Образовывали третейский суд органы Народного комиссариата труда. В особых случаях («в случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства»), была возможность назначения трудового арбитража напрямую высшими государственными органами (ст. 171 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.). Третейский суд также мог рассматривать дела уже являвшиеся до этого предметом рассмотрения примирительной камеры, если стороны согласились передать дело на рассмотрение в третейский суд.

Таким образом, фактически была установлена трехступенчатая система примирительных процедур между работниками и администрацией предприятия и учреждения: в случае, если дело было подведомственно расценочно-конфликтной комиссии, оно поступало в комиссию, затем дело рассматривалось в примирительной камере, после чего могло быть направлено в третейский суд. При этом закон допускал прямое обращение сторон в третейский суд.

Решения расценочно-конфликтной комиссии и примирительной камеры имели силу договора между сторонами. Принятые решения всех трех органов обжалованию не подлежали (ст. 173 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.).

Принудительный порядок рассмотрения трудовых споров предполагал рассмотрение дела коллегиально, особой сессией народного суда. В состав особой сессии входили: председатель – народный судья, представитель Народного комиссариата труда и представитель от профессиональных организаций. К исключительной компетенции особой сессии народного суда относились споры из нарушений Кодекса законов о труде, иных законов, а также положений коллективных договоров. Иные дела также могли быть рассмотрены в особой сессии народного суда, в случае, если стороны не согласились передать их в примирительные камеры (ст. 169 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.).

Порядок рассмотрения трудовых споров по Кодексу законов о труде РСФСР 1922 года уже сильно напоминает действующий порядок, с тем отличием что не происходит разделение порядка рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Примирительные камеры, хотя и названы органом по рассмотрению трудового спора, в случае с индивидуальным трудовым спором более напоминают стадию переговоров. Большее сходство примирительные камеры находят с предусмотренными действующим законодательством о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года оставался в силе на протяжении почти что пятидесяти лет, однако в данный период порядок рассмотрения трудовых споров продолжал меняться. В 1928 году были приняты «Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов», утвержденные Постановлением Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров СССР от 29 августа 1928 г.[[8]](#footnote-8), в связи с изданием которых были внесены изменения в кодекс. На основе новых правил Народным комиссариатом были утверждены новые Положение о примирительных камерах и третейских судах для разрешения трудовых конфликтов от 12 декабря 1928 г.[[9]](#footnote-9), Положение о расчетно-конфликтных комиссиях от 12 декабря 1928 г.[[10]](#footnote-10)

В соответствии с Правилами рассмотрения трудовых конфликтов 1928 года рассмотрение трудовых споров осуществлялось теми же органами. В случае примирительного порядка – расценочно-конфликтными комиссиями, примирительными камерами и третейскими судами. В случае принудительного порядка – трудовыми сессиями народных судов.

Расценочно-конфликтные комиссии также продолжали формироваться на паритетных началах представителями нанимателя (администрации) и комитета рабочих и служащих предприятия или учреждения (ст. 7 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.). Правила подробно регламентировали сферу компетенции расценочно-конфликтной комиссии.

Следующие вопросы подлежали обязательному рассмотрению в расценочно-конфликтной комиссии (ст. 12 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.): перевод на другую работу, связанные с переводом сохранение заработка либо выдача выходного пособия; оплата при недовыработке норм; увольнение по непригодности и за неисполнение обязанностей; компенсация за использование инструмента, принадлежащего работнику; выдача спецодежды и спецпитания, денежной компенсации за них; применения сокращенного рабочего дня и удлиненного отпуска; оплата при выполнении работ разной квалификации при заместительстве; оплата простоя; оплата подготовки к сдельному наряду; оплата незаконченного сдельного наряда; вычет за порчу материалов, приспособлений и изделий и оплата брака; оплата за время отстранения от работы; выдача денежной компенсации за не предоставленный отпуск; размер оплаты за время испытания; размер причитающейся работнику премии; оплата сверхурочных работ; выплата выходного пособия в случае расторжения трудового договора работником по вине нанимателя; иные конфликты, разрешение которых требует учета ближайшей обстановки и условий конфликта, а также особенностей работы предприятия, учреждения или организации, определялись Народным комиссариатом труда СССР по согласованию с ВСНХ СССР и Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов для предприятий общесоюзного значения, для иных предприятий – законодательством союзной республики (ст. 13 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.).

Следующие вопросы, напротив, не могли быть предметом рассмотрения расценочно-конфликтной комиссии (ст. 10 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.): дела об увольнении и о восстановлении в должности работников, пользующихся правом найма и увольнения, во всех предприятиях и учреждениях (в том числе и в частных), а также в отношении иных категорий работников, установленных Народным комиссариатом труда (ст. 65 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.); дела о расторжении трудовых договоров с работниками по требованию профессионального союза; вопросы изменения должностных окладов, установленных в порядке государственного нормирования заработной платы, и изменения штатов; конфликты между работниками и нанимателем на почве предоставления и распределения жилых помещений, удовлетворения бытовых нужд работников и т.д., не вытекающие из обязательств по коллективным и трудовым договорам; трудовые дела, разрешенные трудовой сессией народного суда, примирительной камерой или третейским судом, а также трудовые дела, находящиеся на рассмотрении этих органов; дела о дисциплинарных взысканиях в порядке подчиненности.

Срок подачи жалобы в расценочно-конфликтную комиссию был установлен в зависимости от предмета спора. По вопросам увольнения он составлял четырнадцать дней, по вопросам оплаты сверхурочных работ – один месяц, по всем остальным вопросам – три месяца (ст. 15 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.). При этом допускалось принятие заявление комиссией по истечении указанного срока в случае признания причин пропуска уважительными (ст. 17 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.).

Решение в расценочно-конфликтной комиссии принималось только по соглашению сторон. При обнаружении в ходе рассмотрения конфликта состава преступления, расценочная комиссия обязана была сообщить об этом прокуратуре (ст. 20 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.). В случае если расценочно-конфликтная комиссия не достигла соглашения между сторонами, спор передавался на рассмотрение иного органа, в зависимости от характера спора. В данном случае мы видим первые признаки разделения трудовых споров в будущем на индивидуальные и коллективные. Так, споры по вопросам установления новых условий труда передавались в примирительную камеру или в третейский суд, споры искового характера – в трудовую сессию народного суда (ст. 21 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.). Также спор мог быть передан в трудовую сессию народного суда в случае отмены решения комиссии органами труда в порядке надзора. Поскольку предметом настоящего исследования является порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, мы остановимся только на порядке рассмотрения споров трудовой сессией народного суда.

Помимо факта изменения названия особой сессии народного суда на трудовую сессию народного суда значительных изменений в принудительном порядке разрешения трудовых споров не последовало. Однако произошло уточнение ряда положений, остававшихся не раскрытыми в тексте Кодекса законов о труде 1922 года. Так был уточнен срок, в течение которого возможно обращение в народный суд (ст. 50 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.) – три месяца по общему правилу и 14 дней по делам об увольнении; делам, для которых возможно, но не обязательно обращение в расценочно-конфликтную комиссию; делам, бывшим предметом рассмотрения расценочно-конфликтной комиссии, но не разрешенным комиссией.

Также был уточнен порядок исчисления срока для обращения в суд, введено положение о возможности восстановления пропущенного по уважительной причине срока, установлен срок рассмотрения дела в суде равный 7 дням со дня поступления дела (ст. 51, 52, 58 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.).

Главным новшеством стала возможность обжалования решения трудовой сессии народного суда в кассационном порядке, в губернский или областной суд, который мог отменить дело с передачей на вторичное рассмотрение трудовой сессией народного суда или, при определенных условиях, вынести решение по существу. Возможность вынесения решения судом кассационной инстанции по существу обуславливалась (ст. 56 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.): достаточной ясностью фактической стороны дела; необходимостью изменения лишь мотивировки решения (ссылок на законы и т.п.); нарушением трудовой сессией при вторичном рассмотрении дела указаний кассационной инстанции, данных ею при отмене первого решения трудовой сессии по данному делу.

Как мы видим, критерии для возможности пересмотра дела судом кассационной инстанции самостоятельно достаточно широки. При этом отсутствовала возможность обжалования решения вынесенного кассационной инстанцией (ст. 57 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.), а также критерии для отмены решения первой инстанции, пределы рассмотрения кассационной жалобы, что создавало значительные возможности для губернских и областных судов по пересмотру решений трудовых сессий народного суда.

Срок обжалования решения суда первой инстанции в суд кассационной инстанции составлял четырнадцать дней со дня вынесения решения. Не подлежали кассационному обжалованию дела по денежным искам на величину до месячного размера заработной платы и дела о наложении взысканий, не связанных с увольнением. Решение также выносилось в семидневный срок со дня поступления дела в суд (ст. 53, 54, 58 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.).

Новшеством стало введения положения о невозможности поворота исполнения в трудовых спорах в части обратного взыскания выплаченных работнику сумм, за исключением случаев, когда решение было вынесено на основе предоставленных работником ложных документов или сведений (ст. 61 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.). Данное положение сохраняется в порядке разрешения индивидуальных трудовых споров до настоящего времени (ст. 397 Трудового кодекса РФ).

Следующей вехой в истории рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Советском Союзе стало принятие нового Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.[[11]](#footnote-11), изменившего порядок разрешения трудовых споров, установленный в 1928 году. Положение предусматривало следующие органы, рассматривающие трудовые споры: комиссия по трудовым спорам; фабричный, заводской, местный комитеты профсоюзов; народные суды.

Кроме того, новшеством стало изъятие трудовых споров по вопросам увольнения, восстановления в должности, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий с участием определенных категорий работников из общего порядка рассмотрения трудовых споров. Такие трудовые споры разрешались в административном порядке, «вышестоящим органом в порядке подчиненности» (ст. 33 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). К таким категориям работников, в частности, относились руководители предприятий, главные инженеры, главные бухгалтера, начальники цехов, прокуроры, следователи, профессорско-преподавательский состав, артисты (Приложение №1 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

Комиссии по трудовым спорам, пришедшие на смену расчетно-конфликтным комиссиям формировались на том же принципе паритетного представительства работников и администрации предприятия, однако со сторону работников в работе комиссии принимали участие представители комитета профсоюза (ст. 5, 6 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). Было сохранено положение о том, что комиссию поочередно возглавляет представитель работников и администрации, при этом обязанности секретаря комиссии в это время исполнял представитель другой стороны, смена председателя и секретаря происходила после каждого заседания комиссии (ст. 8 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). В случае отсутствия на предприятии комитета профсоюза, Положение строго регламентировало состав комиссии – в нее входили профсоюзный организатор и руководитель предприятия (ст. 7 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

Осталось в новом Положении и правило об обязательном обращении в комиссию по трудовым спорам по ряду категорий споров (ст. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.): применение установленных норм выработки и расценок; условия труда, обеспечивающих выполнение норм выработки; увольнение или перевод на другую работу; оплата простоя и брака; оплата при выполнении работ разной квалификации; оплата незаконченной работы по сдельному наряду; оплата за время отстранения от работы; оплаты сверхурочных работ; право на получение и размер причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда; оплата при невыполнении норм выработки; размер оплаты за время испытания; выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск; выдача спецодежды и спецпитания и в надлежащих случаях выплата денежной компенсации за них; удержание за материальный ущерб, причиненный предприятию; выплата выходного пособия.

Компетенция комиссии по трудовым спорам также была ограничена. Комиссия не могла рассматривать следующие споры (ст. 11 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.): об увольнении работников, занимающих должности, в отношении которых установлен порядок рассмотрения трудовых споров в порядке подчиненности; о наложении дисциплинарных взысканий на лиц, подпадающих под действие уставов о дисциплине; об установлении должностных окладов, тарифных ставок; об изменении штатов; об исчислении трудового стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, размера этих пособий и пенсий, исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, установленных действующим законодательством; о предоставлении и распределения жилых помещений, а также об удовлетворении бытовых нужд работников.

Кроме того, появилась возможность создания на предприятии цеховой комиссии по трудовым спорам, которая была полномочна рассматривать все те же трудовые споры, что и комиссия, действовавшая в целом на предприятии, за исключением споров по переводу на работу вне данного цеха, споров об увольнении по сокращению штатов. В случае обращения в цеховую комиссию, ее решение могло быть обжаловано в общезаводскую комиссию (ст. 5, 25, 27 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

Срок рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам был установлен в пять дней со дня поступления заявления (ст. 15 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). Положением установлено правило рассмотрения спора в присутствии работника, подавшего заявление. Исключение составляло заочное рассмотрение спора по письменному заявление этого работника. При двукратной неявке работника заявление могло быть снято с рассмотрения (ст. 15 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

Решение комиссии, как и ранее, принимались по согласованию сторон. Новым стало прямое указание на то, что решение должно быть основано на действующем трудовом законодательстве, положениях коллективного договора, трудового договора (ст. 19 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

В случае если соглашение сторон комиссии не достигнуто в десятидневный срок, работник имел право передать спор на рассмотрение вышестоящей инстанции. Также работник имел право обжалования решения комиссии по трудовым спорам в случае несогласия с ним в течение десяти ней со дня вручения выписки из протокола заседания комиссии. Существенным отличием от действовавшего ранее порядка и существующего сейчас порядка стал орган, в который направлялось дело – фабричный, заводской, местный комитет профсоюза (ст. 23, 24 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

Фабричные комитеты являлись органом, рассматривающим заявления работников в случае отсутствия решения комиссии по трудовым спорам, либо в случае несогласия работника с решением комиссии (ст. 28 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). В отличие от комиссий по трудовым спорам, требование о принятии решения по соглашению между сторонами отсутствовало, решение принималось одной стороной трудовых правоотношений, стороной работника, чьи интересы и был призван представлять профессиональный союз. Однако комиссия обязана была заслушать обе стороны трудового спора – заявление работника и предложение администрации по разрешению трудового спора и уже после этого вынести свое решение (ст. 28, 29, 30 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). Сдерживающим фактором в части игнорирования интересов работодателя было то, что решение комитета профессионального союза могло быть обжаловано.

Как работник, так и администрация предприятия могли обратиться за разрешением трудового спора в народный суд, в случае несогласия с решением профсоюзного комитета в десятидневный срок со дня получения постановления профсоюзного комитета. При этом обжалование решения администрацией предприятия могло иметь место только в случае, если постановление профсоюзного комитета противоречило действующему трудовому законодательству (ст. 31, 32 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.).

В отношении порядка разбирательства дела в суде, положение содержало только указание на определение порядка рассмотрения дел народным судом по трудовым спорам положением и гражданским процессуальным кодексом союзной республики (ст. 4 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г.). Другой особенностью был обязательный досудебный порядок рассмотрения трудовых споров в Комиссиях по трудовым спорам, о котором было рассказано ранее. Иных особенностей рассмотрения трудовых споров народными судами Положение не содержит.

Принятый в 1971 году новый Кодекс законов о труде РСФСР[[12]](#footnote-12) содержал аналогичные положения в части работы комиссий по трудовым спорам и профсоюзных комитетов, однако также содержал положения и о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.

Так кодекс содержал положения о том, что непосредственно в народном суде рассматриваются следующие трудовые споры (ст. 210 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.): по заявлениям о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в особом перечне; по заявлениям администрации о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию; спор между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника предварительно был решен администрацией по согласованию с комитетом профессионального союза в пределах предоставленных им прав.

Кодексом был установлено отсутствие срока давности для обращения в народный суд, за исключением ряда вопросов определенных кодексом. Так по делам об увольнении срок составлял один месяц со дня вручения приказа об увольнении. Срок обращения администрации предприятия по делам о взыскании материального ущерба был определен в зависимости от основания взыскания и составлял либо один месяц, либо один год со дня обнаружения ущерба (ст. 211 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.).

В кодексе также было действующее и сейчас положение об освобождении работника от уплаты судебных расходов по требованиям вытекающим из трудовых правоотношений (ст. 212 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.).

Из ведения народных судов были изъяты те же споры в отношении определенных Положением о порядке рассмотрения трудовых споров 1957 г. категорий работников, которые не могли быть предметом рассмотрения комиссий по трудовым спорам, и рассматривались в порядке подчиненности (ст. 220 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.).

Принятое позднее Положение о порядке рассмотрения трудовых споров 1974 г.[[13]](#footnote-13) не внесло существенных изменений в установленный ранее порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, но уточнило ряд положений из действовавших ране норм. Так, например, был уточнен перечень категорий работников, в отношении которых применялось рассмотрение трудового спора в порядке подчиненности.

Существенные изменения были внесены в Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года после распада Советского Союза, в 1992 году.[[14]](#footnote-14)

Так рассмотрение трудовых споров профсоюзным комитетом было упразднено. Изменен порядок формирования комиссии по трудовым спорам, состоящей теперь только из представителей работников. Решения комиссия принимала большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Был установлен трехмесячный срок обращения работника в районный суд со дня когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Такой же срок был установлен для обращения в комиссию по трудовым спорам. По делам об увольнении срок остался прежним – один месяц.

В целом изменения 1992 года нельзя оценивать положительно, прежде всего в части изменения досудебного порядка урегулирования спора. Изменение порядка формирования комиссии по трудовым спорам с паритетного на формирование комиссии исключительно стороной работников сделало рассмотрение дела в районном суде практически неизбежным. Действовавший ранее порядок, вынуждал стороны попытаться найти компромисс до рассмотрения дела в суде, в силу невозможности принятия решения, не удовлетворяющего интересам и работника и администрации предприятия. В измененном порядке стало возможно принятие решения устраивающего исключительно сторону работника.

## § 1.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в иностранных государствах

Помимо примеров порядка рассмотрения порядка индивидуальных трудовых споров также надлежит рассмотреть модели порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, принятые в иностранных государствах, в частности в странах, в которых существует отдельная ветвь судов, занятых рассмотрением трудовых споров «трудовая юстиция».

Наиболее примечательными правовыми системами с выделением отдельных судов, разрешающих споры из трудовых правоотношений, являются правовые системы Франции и ФРГ, на примере которых мы оценим данный подход к разрешению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с правом ФРГ, существует отдельная система трудовых судов, в чьей исключительной компетенции находятся все дела, вытекающие из трудовых правоотношений за исключением дел, связанных с вопросами социального обеспечения.

Система трудовых судов ФРГ включает в себя три уровня[[15]](#footnote-15): суды первой инстанции (на уровне федеральных земель); суды апелляционной инстанции (на уровне федеральных земель); Федеральный суд по трудовым спорам.

Судебные коллегии, рассматривающие конкретный спор, на первых двух уровнях состоят из председателя, являющегося профессиональным судьей, и представителей работодателя и профсоюзов. Федеральный суд состоит из трех профессиональных судей и двух представителей, по одному от работодателей и профсоюзов. Необходимо отметить, что подобный способ формирования судебного органа действовал и в СССР по Кодексу законов о труде 1922 г. и Правилам о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г.

Целью судебного разбирательства, прежде всего, является поиск компромисса между сторонами. Этой же цели служит обязательное предварительное слушание дела до судебного заседания, на котором суд пытает примирить стороны.

После рассмотрения дела судом первой инстанции, стороны не согласные с принятым решением обладают правом обжалования такого решения в суд апелляционной инстанции в одном из трех случаев: суд первой инстанции допустил подачу апелляционной жалобы; сумма иска превышает 600 евро; дело связано с признанием трудовых отношений существующими, отсутствующими или прекращенными.

В судебном заседании первой и второй инстанции должны участвовать адвокат или представитель профессионального союза или работодателя. Участие адвоката в Федеральном суде по трудовым спорам обязательно.

В соответствии с правом Франции также действует отдельная система судов по трудовым спорам – «прюдомальные суды».[[16]](#footnote-16)

Суды состоят из равного количества представителей работников и работодателей, избираемых по спискам. Правом голоса обладают лица старше шестнадцати лет, не имеющие судимости и работающие по трудовому договору, либо официально зарегистрированные как безработные. Быть избранным в качестве судьи могут граждане Франции не имеющие судимости в возрасте старше двадцати одного года работающие по трудовому договору или официально зарегистрированные как безработные. Срок полномочий равен пяти годам, допускается продление полномочий на новых выборах.

Организационно суды разделены на секции по сфере труда работников, споры с участием которых рассматриваются секцией. Минимальное количество судей в одном суде не может быть меньше четырех представителей от работников и четырех представителей от работодателей.

До начала рассмотрения дела судом обязательна примирительная процедура.

В случае, если суд не может прийти к общему мнению проводится дополнительное заседание с участием профессионального судьи из вышестоящего суда.

На решение, вынесенное судом первой инстанции может быть подана апелляция в Социальную палату апелляционного суда. Дело в этой инстанции рассматривают не представители работников и работодателей, а профессиональные судьи.

Обжалование решения суда апелляционной инстанции возможно в суд кассационной инстанции, решение которого является окончательным и пересмотру не подлежит.

# Глава 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по современному российскому законодательству

## § 2.1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах по действующему российскому законодательству

В соответствии со ст. 383 ТК РФ, порядок рассмотрения дел по трудовым спорам определяется Трудовым кодексом РФ, а также гражданским процессуальным законодательством РФ.

Предметом рассмотрения суда в данном случае является индивидуальный трудовой спор, то есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (ст. 381 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрение дела в суде имеет ряд особенностей. Во-первых, осуществление правосудия отличается особым объектом государственного воздействия, куда входит единая система общественных отношений, обладающих повышенной ценностью для государства и общества. Во-вторых, судебная защита осуществляется только судом в особой процессуальной форме. В-третьих, право на судебную защиту универсально, то есть оно гарантируется каждому, а предмет обжалования не ограничивается.[[17]](#footnote-17)

Действующее трудовое законодательство предусматривает возможность рассмотрения индивидуального спора как в суде, так и во внесудебном порядке – через комиссии по трудовым спорам. Однако, также предусмотрены определённые категории дел по которым спор должен рассматриваться непосредственно в суде, а именно: требования работника о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула, о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях работодателя при обработке и защите персональных данных работника, требования работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, споры об отказе в приеме на работу, заявления лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, работников религиозных организаций, споры о дискриминации (ст. 391 Трудового кодекса РФ).

Комментируя положения Трудового кодекса РФ, Пленум Верховного суда РФ особо обращает внимание на то, что рассмотрение дела комиссией по трудовым спорам не является обязательным досудебным порядком. Отсутствие обращения в комиссию по трудовым спорам не препятствует рассмотрению дела судом.[[18]](#footnote-18)

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – ГПК РФ) указывает в числе задач гражданского судопроизводства рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов лиц, являющихся субъектами трудовых правоотношений (ст. 2 ГПК РФ).

Трудовые споры, в соответствии со ст. 22 ГПК РФ, в судах рассматриваются в порядке искового производства, подсудны по первой инстанции районным судам.

Для трудовых споров установлена альтернативная подсудность – иск о восстановлении трудовых прав может быть подан как по общему правилу, то есть по месту жительства или нахождения ответчика (по правилам ст. 28 ГПК РФ), так и по месту жительства истца (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ).

По общему правилу гражданская правовая дееспособность наступает в возрасте восемнадцати лет. Однако, в части гражданской процессуальной дееспособности по делам, возникающим из трудовых правоотношений, ч. 4 ст.37 ГПК РФ предусмотрено, что, в случаях, предусмотренных федеральным законом, несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы. При этом у суда остается право привлечь к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних (ч. 4 ст. 37 Трудового кодекса РФ).

Необходимо отметить, что прямого указания на тот факт, что по трудовым спорам гражданская правовая дееспособность возникает раньше восемнадцати лет нет. Однако такой вывод можно сделать прежде всего из того факта, что ч. 3ст. 20 Трудового кодекса РФ установлено, что работником может быть лицо, достигшее шестнадцати лет, то есть, по общему правилу, трудовая дееспособность наступает в шестнадцать лет, кроме того, ст. 65 Трудового кодекса РФ предусмотрено право заключать трудовой договор с пятнадцати лет, в отдельных случаях, с согласия родителей, и с четырнадцати лет. При этом, ст. 391 Трудового кодекса РФ указывает, что в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям работника. По нашему мнению, законодатель в этом случае указывает на возможность обращения в защиту своих прав, свобод и законных интересов работника вне зависимости от его возраста, то есть косвенно указывает на гражданскую процессуальную дееспособность по трудовым спорам, наступающую по крайней мере с пятнадцати лет, то есть с возраста, когда работник может своими действиями, без одобрения законных представителей, заключить трудовой договор.

Ряд особенностей рассмотрения трудовых споров в порядке гражданского судопроизводства предусмотрены и в самом Трудовом кодексе РФ.

Одной из особенностей индивидуальных трудовых споров является ограниченный срок на обращение в защиту своих нарушенных прав – по общему правилу три месяца с того дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, для споров об увольнении срок обращения составляет один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки. Также отличный от общего срок установлен для обращения работодателя за взысканием возмещения ущерба, причиненного работодателю работником – один год со дня обнаружения причиненного ущерба. Ряд исследователей отмечают несоответствие установленных сроков балансу интересов работника и работодателя и видят необходимость установления более продолжительного процессуального срока на обращение за защитой для работника.[[19]](#footnote-19)

Также необходимо отметить, что гражданское процессуальное законодательство устанавливает сокращенный срок не только для обращения работника за защитой своих прав, но и для рассмотрения вопроса в суде по существу, а именно один месяц, вместо предусмотренных по общему правилу двух месяцев (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ). Вместе с тем, Верховный суд РФ указывает на то, что в случае сложности дела на него распространяются правила ч.3 ст. 152 ГПК РФ, о назначении срока за пределами установленных кодексом.[[20]](#footnote-20)

В части возможности обращения в суд, необходимо отметить, что ст. 391 Трудового кодекса РФ предусматривает право на обращение в суд не только работника, но также право на обращение в суд профессионального союза, защищающего интересы работника, то есть возможность осуществления судебной защиты прав работников с участием профессионального союза, что является одной из особенностей, отличающих рассмотрение трудовых споров.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года №10-ФЗ (Далее – ФЗ «О профессиональных союзах»), в случае нарушения законодательства о труде, профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.[[21]](#footnote-21)

При этом, вопрос вызывает процессуальное положение профессионального союза при обращении в суд. По всей видимости, профессиональный союз выступает в качестве представителя работника по правилам гражданского процессуального законодательства, то есть в соответствии с требованиями к представителю ст. 49 ГПК РФ и с полномочиями, оформленными в соответствии со ст. 53 ГПК РФ, посредством доверенности, письменного заявления работника, устного заявления работника, занесенного в протокол судебного заседания.

Особенностью профсоюзов как представителей является вопрос о соответствии требованию, предъявляемому ст. 49 ГПК РФ, согласно которой представителями в суде могут быть только дееспособные лица. Дееспособность для юридического лица совпадает по объему с правоспособностью, а последняя возникает у юридического лица, в соответствии с п. 3 ст. 49 Гражданского кодекса РФ, с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений о создании юридического лица.

В соответствии с п. 9 ст. 8 ФЗ «О профессиональных союзах», профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. Однако в этом случае они не приобретают прав юридического лица, а значит, не обладают правоспособностью юридического лица и не могут быть представителями работника при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде в гражданском процессе. Следовательно, для получения возможности представлять интересы работников в суде и действовать в качестве представителя в гражданском процессе, профсоюз должен быть зарегистрирован как юридическое лицо.

Кроме того, ГПК РФ предусматривает и иную форму участия, которой может воспользоваться профессиональный союз, а именно обращение в суд за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц (ч. 1 ст. 46 ГПК РФ). Как было указано выше, право профессиональных союзов на обращение в суд в интересах работника предусмотрено ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах», ст. 391 Трудового кодекса РФ.

В этой связи необходимо отметить, что для обращения в суд в процессуальном статусе лица, обращающегося в суд за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц, не требуется регистрация профессионального союза в качестве юридического лица. Указанная возможность основана на том, что в соответствии с положениями ч.1 ст. 46 ГПК РФ обращаться в суд в описанном случае могут органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации и граждане. В соответствии со ч.3 ст. 18 Федерального закона от 19 мая 1995 г. «Об общественных объединениях» №82-ФЗ,[[22]](#footnote-22) общественное объединение считается созданным с момента принятия решения о его создании, утверждения его устава, формирования руководящих и контрольно-ревизионных органов. С этого момента общественное объединение приобретает права, за исключением прав юридического лица. Статья 46 ГПК РФ не связывает возможность обращения в защиту интересов другого лица со статусом юридического лица, а указывает лишь на то, что такая возможность должна быть предусмотрена законом. Положения ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах» также не связывают право профсоюза на обращение в суд в защиту нарушенных прав работника с регистрацией в качестве юридического лица.

Из указанных выше положений действующего законодательства мы можем сделать ряд выводов – прежде всего, о возможности самостоятельного обращения профессионального союза в суд даже без обращения работника, по собственной инициативе. Обратиться в суд в защиту работника может как зарегистрированный в качестве юридического лица профессиональный союз, так и не зарегистрированный в качестве такового. Кроме того, профессиональный союз занимает особое процессуальное положение, а не заменяет собой в процессе истца. Действующее гражданское процессуальное законодательство не освобождает суд от обязанности известить истца о возбуждении гражданского дела, сообщить истцу дату судебного заседания и направить повестку. Роль истца, в соответствии с ч.2 ст. 39 ГПК РФ, в данной ситуации выполняет работник или работники, в интересах которого (которых) профсоюз обратился в суд.

В то же время, в соответствии с ч.2 ст. 46 ГПК РФ, лицо, подавшее заявление в защиту законных интересов другого лица, обладает всеми процессуальными правами и обязанностями истца, за исключением права заключения мирового соглашения и обязанности уплаты судебных расходов. Также определенной особенностью обладает право на отказ от иска такого лица – даже в случае отказа профсоюза от иска суд продолжает рассмотрение дела по существу до момента, когда от иска откажется истец, то есть само лицо в защиту прав, свобод и законных интересов которого подано исковое заявление в суд. При этом самостоятельный отказ истца, то есть работника, чьи права нарушены, от иска прекращает производство по делу, если это не противоречит закону и не нарушает права и законные интересы других лиц.

Другой особенностью рассмотрения трудовых споров в гражданском судопроизводстве является максимальное снижение судебных издержек работника при обращении за защитой своих прав в суд. Так работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождены от отплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 Трудового кодекса РФ). Возможность обратиться в суд с помощью профессионального союза, о которой было указано выше, также имеет целью снижение издержек работника на рассмотрение дела в суде, поскольку позволяет избежать трат на представителя. Кроме того, нормами трудового и гражданского процессуального законодательства предусмотрены гарантии работнику на случай отмены вынесенного решения и поворота исполнения. Так Трудовой кодекс РФ указывает, что обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением суда, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или предоставленных им подложных документах (ст. 397 Трудового кодекса РФ). Гражданский процессуальный кодекс РФ распространяет указанную норму не только на надзорный порядок, но и на кассационный порядок пересмотра вступившего в законную силу решения суда (ст. 445 ГПК РФ).

Также ряд норм Трудового законодательства указывают на форму удовлетворения требований работника. Так денежные требования работника должны быть удовлетворены в полном размере при признании их судом обоснованными (ст. 395 Трудового кодекса РФ). Вероятнее всего, введением этого положения законодатель указывает суду на невозможность уменьшения суммы подлежащей взысканию с ответчика по любым мотивам. Иным примером регламентации содержания решения суда по трудовому спору является ст. 394 ТК РФ, которой предписаны действия суда при вынесении решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Законодатель прямо предписывает суду при признании увольнения или перевода незаконными восстановить работника на прежней работе и взыскать с ответчика средний заработок за весь период вынужденного прогула (ч. 1, 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ). Кроме того, работнику предоставляется право выбора в ряде случаев: так у работника есть альтернатива между восстановлением на работе и изменением основания увольнения, также закон предусматривает право работника на компенсацию морального вреда, причинённого работнику действиями работодателя.

Видится, что указанные выше нормы о максимально возможном сокращении для работника издержек связанных с обращением в суд в защиту своих прав, а также предписание законодателем суду в ряде случаев на конкретный порядок удовлетворения требований работника призван компенсировать неравенство материальных возможностей работника, чьи трудовые права нарушены, и, как следствие, чьему материальному благосостоянию также нанесен ущерб, и работодателя, являющегося более сильной в экономическом отношении стороной трудового правоотношения.

Кроме того, необходимо отметить, что даже обращение в суд не является препятствием для примирения сторон. Комментируя положения Трудового кодекса РФ, Пленум Верховного суда РФ особо отметил, что в «целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон»[[23]](#footnote-23). Указанное положение является еще одним свидетельством того, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров имеет своей целью примирение сторон спора, работодателя и работника, что можно объяснить спецификой отношений между работником и работодателем, высокой социальной значимостью сохранения таких отношений.

## § 2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам по действующему российскому законодательству

В соответствии со ст. 382 Трудового кодекса РФ комиссии по трудовым спорам, наряду с судами, также являются органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В компетенцию комиссий по трудовым спорам входит рассмотрение всех индивидуальных трудовых споров, не отнесенных к исключительному ведению судов (ст. 385 Трудового кодекса РФ).

Следует отметить, что по действующему трудовому законодательству рассмотрение индивидуального трудового спора первоначально комиссией по трудовым спорам не является обязательным, работник обладает правом на непосредственное разрешение спора судом (абз. 1 ст. 391 Трудового кодекса РФ). Вместе с тем, комиссия по трудовым спорам остается органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Инициатива создания комиссии по трудовым спорам может принадлежать как работодателю, так и работникам. Вторая сторона извещается о решении создать комиссию по трудовым спорам и обязана в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Количество представителей работников и работодателя в комиссии должно быть равным (ст. 384 Трудового кодекса РФ).

Формально, комиссия по трудовым спорам построена на принципе паритета между работниками и работодателем, поскольку имеет равное представительство от той и другой стороны. Однако в действительности такая структура имеет ряд изъянов.

Прежде всего, организационно-техническое обеспечение комиссии осуществляется работодателем, что предполагает пусть косвенную, но зависимость комиссии от работодателя.

Кроме того, порядок формирования хоть и предполагает равное представительство, но не учитывает, что представители работодателя назначаются непосредственно руководителем организации, то есть с больше вероятностью займут одинаковую позицию при рассмотрении спора, в то время как представители работников избираются на конференции и с большей вероятностью могут занять разную позицию при рассмотрении спора.

Также необходимо отметить, что порядок формирования комиссии по трудовым спорам, предполагающий равное представительство от работодателя и работника в ряде случаев может не столько привести к разрешению спора между конкретным работником (или конкретными работниками) и работодателем, сколько перенесет спор на другой уровень, уровень спора между коллективом работников и работодателем.

Срок обращения в комиссию по трудовым спорам равен сроку обращения в суд по индивидуальным трудовым спорам и составляет три месяца. При пропуске такой срок может быть восстановлен комиссией при наличии уважительных причин пропуска (ст. 386 Трудового кодекса РФ).

Комиссия обязана рассмотреть поступившее заявление в течение десяти дней со дня подачи такого заявления работником. Решения принимаются простым большинством присутствующих членов комиссии, при этом должно присутствовать не менее половины членов комиссии назначенных работодателем и не менее половины членов комиссии избранных работниками. Последнее условие фактически позволяет сорвать работу комиссии как стороне работодателя, так и стороне работников – при отсутствии достаточного числа членов комиссии от одной из сторон решение комиссии не может быть принято, что в конечном счете приведет к передаче дела для разрешения в суд, на что работник имеет право (ст. 390 Трудового кодекса РФ). Копия решения вручается в течение трех дней со дня принятия решения. В течение десяти дней после вручения решения, как работник, так и работодатель, в случае несогласия с принятым решением, имеют право обжаловать такое решение в суде.

Также необходимо отметить, что к трудовым спорам, помимо специальных способов урегулирования присущих только трудовому законодательству, каким является рассмотрение спора в Комиссиях по трудовым спорам, применяются и общие способы примирения сторон. В частности одним из таких способов является медиация, то есть урегулирование спора с участием посредника.[[24]](#footnote-24) Однако данный подход также имеет свои минусы, в частности предусмотрена возможность медиации по спорам из трудовых правоотношений, однако закон не предусматривает возможности рассмотрения иных споров между работодателем и работником, формально-юридически не являющихся трудовыми спорами, кроме того, законодатель не предусмотрел возможность привлечения к рассмотрению спора медиатора на стадии рассмотрения трудового спора в Комиссии по трудовым спорам, еще до передачи дела на рассмотрения судом.[[25]](#footnote-25)

## § 2.3. Реформирование современного порядка рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации

На основе изложенного, мы можем приступить к анализу эффективности существующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возможным направлениям для его реформирования.

По нашему мнению, сложившийся сейчас порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не в полной мере отвечает интересам участников индивидуального трудового спора, поскольку фактически направлен в первую очередь на разрешение конфликта в пользу одной из сторон. Оставшийся со времен Советского Союза институт комиссий по трудовым спорам потерял свое прежнее значение. Отчасти это связано с изменением организации общества, ослаблением профессиональных союзов в сравнении с их влиянием в советской реальности. Однако свою роль в уменьшении значения комиссий по трудовым спорам сыграл и законодатель. Мы можем выделить ряд положений современного законодательства не позволяющих комиссии по трудовым спорам стать полноценным органом по разрешению трудовых споров.

Необязательность формирования комиссии по трудовым спорам на предприятии. Безусловно, необходимо отметить, что комиссия должна быть сформирована по требованию работодателя или работников, однако в случае, если ни та ни другая сторона не требует организации комиссии, ее существование не обязательно. В действовавших ранее нормативных актах первичное рассмотрение дела комиссией по трудовым спорам было обязательным, что вынуждало стороны трудового спора начать диалог до обращения в суд.

Возможность обращения в суд минуя комиссию по трудовым спорам. Такое положение закона также не способствует началу переговоров между сторонами трудового спора. Современное положение о переговорах, предшествующих обращению в суд, как правило выполняется сторонами формально, без реального намерения найти приемлемый для обеих сторон выход из конфликта. Относительно длительный процесс рассмотрения заявления в комиссии по трудовым спорам, при условии правильных действий членов комиссии, способен направить стороны к мирному разрешению конфликта.

Формирование комиссии по трудовым спорам на предприятии. Способ формирования комиссии по трудовым спорам из равного количества представителей работодателя и работника следует признать правильным, однако привязка формирования комиссии к организации в которой работает работник сковывает работу комиссии, поскольку представители конкретного работодателя, как правило занимают позицию однозначной поддержки стороны работодателя. Более правильным в данном случае было бы формирование комиссии из представителей работодателей как корпорации, что позволило бы членам комиссии со стороны работодателей действовать свободнее и объективнее в разрешении спора.

Некоторые исследователи считают необходимым в большей степени регламентировать работу Комиссии по трудовым спорам, в частности принять Положение о комиссии по трудовым спором, регулирующее порядок деятельности комиссий.[[26]](#footnote-26)

Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам также вызывает вопросы.

В настоящее время комиссия принимает решение простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании комиссии, что также сводит работу комиссии к рассмотрению спора по существу, вынесению решения по итогам спора без попыток помирить стороны трудового спора.

Исходя из указанных недостатков следует сделать вывод о неэффективности рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам в современном виде. Вопрос о целесообразности упразднения возможности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам также остается актуальным.[[27]](#footnote-27)

Вместе с тем следует признать, что и рассмотрение трудовых споров районными судами общей юрисдикции следует признать не самым оптимальным вариантом для мирного разрешения трудовых споров. Прежде всего, в районных судах специализация судей, как правило, предполагает выделение судей, рассматривающих гражданские дела и уголовные дела. Однако более глубокая специализация, например, выделение судей, рассматривающих трудовые споры, не производится, либо является неформальной. Вместе с тем, как было отмечено в начале работы, споры из трудовых правоотношений являются довольно специфичной категорией споров, наиболее благоприятным итогом которых является заключение мирового соглашения. При таких обстоятельствах от судьи, рассматривающего дело, помимо прекрасного знания норм гражданского процессуального права и трудового права требуются также иные качества, не связанные с юридической квалификацией, благодаря которым станет возможность установления контакта между сторонами и принятие решения, которое устроит обе стороны.

По этой причине, мы считаем наиболее успешным порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров специализированными судами, которые совмещают достоинства специализированных органов по рассмотрению трудовых споров, как например расчетно-конфликтных комиссий и комиссий по трудовым спорам в части направленности на мирное разрешение конфликта, и профессионального суда, что придает решению такого органа должный авторитет, а также помогает сторонам работодателя и работника прийти к консенсусу посредством участия нейтральной стороны – судьи. Ряд исследователей также придерживаются аналогичного мнения и предлагают введение специализированных трудовых судов.[[28]](#footnote-28)

Сравнивая порядок организации трудовой юстиции сложившийся в Германии и Франции, мы считаем необходимым признать большую эффективность порядка принятого в Германском праве. Прежде всего это связано с большей независимостью суда, который не зависит от избирателей после назначения, в то время как судьи трудовых судов во Франции всегда должны иметь ввиду необходимость переизбрания по истечении пяти лет. Кроме того, близкое к существующему в Германии устройству суда уже имело место в отечественной истории, аналогичным образом формировались особые сессии народных судов и трудовые сессии народных судов, сочетая в себе начала переговоров между представителями сторон трудового спора и разрешения спора независимым профессиональным судьей.

При этом мы считаем не обязательной, по крайней мере на первом этапе введения трудовых судов, создание полностью отдельной системы трудовых судов с особыми судами апелляционной и кассационной инстанции. Специализация на этих уровнях может быть проведена путем создания внутри существующих судов отдельной коллегии по рассмотрению трудовых споров.

Вопрос о привлечении к рассмотрению в первой инстанции представителей работников (профессиональных союзов) и работодателей (ассоциаций работодателей) является открытым. Привлечение представителей может способствовать завершению спора мировым соглашением, что было бы самым приемлемым результатом рассмотрения спора. В то же время рассмотрение спора судьей единолично может ускорить процесс рассмотрения трудового спора, срок на рассмотрения которого существенного ограничен в соответствии с отечественным законодательством, по сравнению с рассмотрением общегражданских споров.

Выходом в данной ситуации может стать сохранение комиссий по трудовым спорам в реформированном виде, основанной на положениях действовавших в СССР, что предполагает участие представителей работников и работодателя на паритетной основе в работе комиссии с возможностью принятия решения только по согласованию сторон. При этом следует предусмотреть рассмотрения дела в такой реформированной комиссии по трудовым спорам для большей части трудовых споров. Рассмотрение дела в комиссии может позволить работнику и работодателю прийти к соглашению без обращения в суд, в случае если будет найден устраивающий обе стороны выход. В то же время принятие решения исключительно по согласованию, а также возможность последующего обращения в суд позволит стороне, эффективно защитить свои права уже в судебном порядке. Также материалы работы такой комиссии по трудовым спорам позволит судам сократить срок рассмотрения дела, могут помочь судьям при подготовке дел к рассмотрению.

# Заключение

Подводя итого рассмотрению вопроса о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров по действующему российскому праву, по ранее действовавшему советскому праву, по иностранному праву мы еще раз приходим к выводу о несовершенстве современной системы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Современный порядок рассмотрения трудовых споров не учитывает специфики трудовых правоотношений, особой социальной значимости сохранения отношений между работником работодателем. Кроме того, рассмотрение трудовых споров в общем порядке порождает технический подход к разрешению такого типа споров, отсутствие направления сторон к идее заключения взаимовыгодного или, по крайней мере, взаимоприемлемого мирового соглашения.

Существующий специальный способ разрешения индивидуальных трудовых споров через рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам не отвечает интересам сторон, и не способствует мирному урегулированию трудового спора, достижению взаимоприемлемого результата для сторон трудового спора. Порядок рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам утратил присущее ему в советский период времени обязательное требование о принятии решения только по согласованию сторон, превратившись в квазисудебный орган без должной регламентации, решение которого не носит окончательного характера и может быть оспорено стороной спора в суде. Можно сделать вывод о том, что развитие идеи досудебного урегулирования спора в комиссии по трудовым спорам пошло в не правильном направлении. Большей эффективностью комиссия по трудовым спорам обладала бы в том случае, если сохранила требование о принятии решения по согласованию представителей работодателя и работников в комиссии.

В то же время, необходимо предусмотреть обязательность такой процедуры для трудовых споров до обращения в суд, что направит стороны на действительное принятие мер к мирному урегулированию спора. Поскольку решение не может быть принято при игнорировании интересов одной из сторон, данное положение может подтолкнуть стороны к выработке решения спора, который устроил бы обе стороны. В то же время если стороны не придут к согласию соблюдение порядка не лишит стороны спора возможности обратиться в суд.

Рассмотрение дела в судах также необходимо реформировать. Мы предлагаем создать в рамках системы судов общей юрисдикции специализированные суды первой инстанции по трудовым спорам. Наиболее эффективным способом специализации на уровне апелляции считаем создание в судах уровня субъекта специализированных коллегий по рассмотрению трудовых споров.

Учреждение специализированного суда по трудовым спорам позволило бы решить сразу ряд вопросов. Во-первых, помогло бы сформировать специализированный корпус судей по трудовым спорам, учитывающих специфику трудовых правоотношений при рассмотрении трудового спора. Во-вторых, позволило бы уменьшить срок рассмотрения споров из трудовых правоотношений. Оба этих фактора могли бы привести к повышению качества рассмотрения индивидуальных трудовых споров, повысить доверие населения к судебной системе.

Подводя общий итог работы, полагаем, что в рамках данной работы достигнута поставленная цель по оценке существующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами и комиссиями по трудовым спорам, по анализу действовавшего в СССР и действующего в иностранных государствах порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров, сравнению существующего порядка с иными порядками рассмотрения индивидуальных трудовых споров, по выработке предложений по реформированию существующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, предложена новая модель организации рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

# Список использованной литературы

1. ***Нормативные правовые акты и иные официальные документы***
   1. ***Нормативные правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации***
      1. ***Конституция Российской Федерации***
2. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) //Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.
   * 1. ***Кодексы***
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3. – (в ред. от 30 дек. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс».
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон от 14 ноября 2002 № 138-ФЗ //Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. - ст. 4532 – (в ред. от 19 дек. 2016 г.). – СПС «КонсультантПлюс».
   * 1. ***Федеральные законы***
5. Об общественных объединениях [Электронный ресурс] : федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 1995. - № 21. - Ст. 1930. – (в ред. от 02 фев. 2016 г.). – СПС «КонсультантПлюс».
6. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ //Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - Ст. 148. – (в ред. от 03 июл. 2016 г.). – СПС «КонсультантПлюс».
   * 1. ***Постановления Пленума Верховного суда РФ***
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ, - 2004, №6.
   1. ***Нормативные правовые акты и иные официальные документы РСФСР и СССР, утратившие силу нормативные правовые акты РФ***
8. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. - №87-88. - Ст. 905.
9. Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. - 1922. - № 74. - Ст. 903.
10. Положение о расценочно-конфликтной комиссии от 03 ноября 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. - 1922. - № 74. - Ст. 91.
11. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов: утв. Постановлением Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров СССР от 29 августа 1928 г. // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР. - 1928. - № 56. - Ст. 494.
12. Положение о примирительных камерах и третейских судах для разрешения трудовых конфликтов от 12 декабря 1928 г. // Известия Народного комиссариата труда СССР. - 1928. - № 51.
13. Положение о расчетно-конфликтных комиссиях от 12 декабря 1928 г. // Известия Народного комиссариата труда СССР. - 1928. - № 52.
14. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1957. - № 4. - ст. 58.
15. Кодекс законов о труде РСФСР: утв. Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. - 1971. - № 51. - Ст. 1007.
16. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1974. - № 22. - Ст. 325.
17. Кодекс законов о труде РФ. С изменениями и дополнениями от 22 декабря 1992 г. //Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 1-2.
    1. ***Нормативные правовые акты и иные официальные документы Российской империи***
18. Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих от 03 июня 1886 года // Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3. 1886. Т. VI – №.3769.
19. ***Специальная литература***
    1. ***Книги***
20. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с. – СПС «КонсультантПлюс».
21. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
22. Трудовое право России: учеб. для бакалавров / А. В. Завгородний [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 5-е изд., перераб и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 673 с. – (Бакалавр. Углубленный курс).
    1. ***Статьи***
23. Андреев А. А. Развитие практики медиации как способа урегулирования трудового спора // Вестник МГЮА. — 2015. — № 2. - С. 1-3.
24. Андриановская, И. И. Регламентация трудовых споров: история и современность // История государства и права. -2010. - № 10. - С. 37-40.
25. Боренштейн А. Л., Снегирева Д. Е. К вопросу о совершенствовании механизма разрешения индивидуальных трудовых споров // Научный журнал Дискурс. - 2016. - № 1 (1). - С. 335-340.
26. Григорьева А. Г. Судебная защита нарушенных трудовых прав/ А.Г. Григорьева // Теория и практика общественного развития. – 2011. - № 6. – С. 224-227.
27. Григорянц С. А. Пути совершенствования института индивидуальных трудовых споров // Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. - 2015. - № 3 (75). - С. 30-35.
28. Ниценко И. В. Разрешение индивидуальных трудовых споров: сравнительно-правовой анализ // Педагогическое образование на Алтае.- 2014. - № 2. - С. 541-542.
29. Петрашко И. А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. -2012. - № 3. - С. 109-113.
30. Самойлова К. А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав // Молодой ученый. — 2016. — №19. — С. 250-253.
31. Сапфирова А.А. Медиация как альтернативный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров: проблемы и перспективы развития // Общество: политика, экономика, право. - 2016. № 3. С. 99-101.
32. Сапфирова А.А. Особенности судебной защиты трудовых прав работников и работодателей // Психология. Экономика. Право. - 2014. - №4. – С. 83-88.
33. ***Электронные ресурсы***
34. Сайт Федерального суда по трудовым спорам Федеративной Республики Германия. [Электронный ресурс] URL: [http://www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.deд) (дата обращения: 01.05.2017).
35. Сайт Министерства юстиции Французской Республики. [Электронный ресурс] URL: <http://www.justice.gouv.fr/> (дата обращения: 01.05.2017).
36. Сайт судебного департамента при Верховном суде РФ. [Электронный ресурс] URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3832> (дата обращения: 01.05.2017).

1. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2015, 2016 год. Судебный департамент при ВС РФ. URL: http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3832 [↑](#footnote-ref-1)
2. Гражданский кодекс РФ п. 3 ст. 797 [↑](#footnote-ref-2)
3. Арбитражный процессуальный кодекс РФ п. 5 ст. 4 [↑](#footnote-ref-3)
4. Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3. 1886. Т. VI – №.3769. [↑](#footnote-ref-4)
5. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. №87-88. Ст. 905. [↑](#footnote-ref-5)
6. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 74. Ст. 903. [↑](#footnote-ref-6)
7. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 74. Ст. 911. [↑](#footnote-ref-7)
8. Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР. 1928. № 56. Ст. 494. [↑](#footnote-ref-8)
9. Известия Народного комиссариата труда СССР. 1928. № 51. [↑](#footnote-ref-9)
10. Известия Народного комиссариата труда СССР. 1928. № 52. [↑](#footnote-ref-10)
11. Утверждено Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. // Ведомости Верховного Совета СССР, 1957, № 4, ст. 58 [↑](#footnote-ref-11)
12. Утвержден Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 51. Ст. 1007. [↑](#footnote-ref-12)
13. Утверждено Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 41. Ст. 2254. См. также: Кодекс законов о труде РФ. С изменениями и дополнениями от 22 декабря 1992 г. //Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 1-2 [↑](#footnote-ref-14)
15. Сайт Федерального суда по трудовым спорам ФРГ URL: http://www.bundesarbeitsgericht.de [↑](#footnote-ref-15)
16. Сайт Министерства юстиции Французской Республики. URL: http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/lordre-judiciaire-10033/conseil-de-prudhommes-12033.html [↑](#footnote-ref-16)
17. Григорьева А.Г. Судебная защита нарушенных трудовых прав // Теория и практика общественного развития. – 2011. - № 6. – С. 225. [↑](#footnote-ref-17)
18. П. 2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ, - 2004, №6. [↑](#footnote-ref-18)
19. Сапфирова А.А. Особенности судебной защиты трудовых прав работников и работодателей // Психология. Экономика. Право. 2014. №4. – С. 85. [↑](#footnote-ref-19)
20. П. 7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ, - 2004, №6. [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года №10-ФЗ, ст. 23 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148. [↑](#footnote-ref-21)
22. Собрание законодательства РФ. 1995. № 21. Ст. 1930. [↑](#footnote-ref-22)
23. П. 6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ, - 2004, №6. [↑](#footnote-ref-23)
24. Андреев А. А. Развитие практики медиации как способа урегулирования трудового спора // Вестник МГЮА. — 2015. — № 2. — С. 1–3. [↑](#footnote-ref-24)
25. Самойлова К. А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав // Молодой ученый. — 2016. — №19. — С. 250-253

    Сапфирова А.А. Медиация как альтернативный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров: проблемы и перспективы развития // Общество: политика, экономика, право. - 2016. № 3. С. 99-101. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ниценко И.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров: сравнительно-правовой анализ // Педагогическое образование на Алтае.- 2014. - № 2. - С. 542 [↑](#footnote-ref-26)
27. Боренштейн А. Л., Снегирева Д. Е. К вопросу о совершенствовании механизма разрешения индивидуальных трудовых споров // Научный журнал Дискурс. - 2016. - № 1 (1). - С. 338.

    Петрашко И. А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. -2012. - № 3. - С. 112. [↑](#footnote-ref-27)
28. Григорянц С. А. Пути совершенствования института индивидуальных трудовых споров // Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. - 2015. - № 3 (75). - С. 33

    Боренштейн А. Л., Снегирева Д. Е. К вопросу о совершенствовании механизма разрешения индивидуальных трудовых споров // Научный журнал Дискурс. - 2016. - № 1 (1). - С. 339. [↑](#footnote-ref-28)